

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

9 juin 2026



VERS UNE HARMONISATION DU REGIME DES INDEMNITES DE RUPTURE ? Dans un rapport ([ici](#)), l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF) dressent un constat critique du régime social et fiscal applicable aux indemnités de rupture du contrat de travail, **dont le coût pour les finances publiques est évalué à 1,9 milliard d'euros en 2024**. Afin d'harmoniser les règles applicables, le rapport préconise **une réforme visant à élargir l'assiette de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux**. Trois scénarii sont envisagés : limiter les exemptions sociales et fiscales au niveau des indemnités de licenciement ; limiter les exemptions à hauteur du plafond annuel de la sécurité sociale ; ou, plafonner les seules exemptions fiscales dans la limite de deux PASS.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

DERNIERES DONNEES SUR LE TRAVAIL DE NUIT. Selon la Dares ([ici](#)), en 2025, **10,9 % des personnes en emploi ont travaillé au moins une fois de nuit sur une période de quatre semaines consécutives**. Ce taux, stable par rapport à 2024, demeure inférieur à celui observé avant la crise sanitaire (11,9 % en 2019). Les travailleurs indépendants sont davantage concernés que les salariés (13,1 % contre 10,6 %), tout comme les hommes par rapport aux femmes (14,3 % contre 7,4 %). Le travail de nuit reste particulièrement répandu dans les secteurs de la fabrication de denrées alimentaires et de boissons (31,7 %), du transport et entreposage (25,2 %), de la santé humaine (17,8 %) ou encore de l'hébergement et de la restauration (17,2 %).



[En savoir plus](#)



PROTECTION DE LA SALARIEE ENCEINTE ET DEFAUT D'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR. Dans un arrêt du 3 juin ([ici](#)), la chambre sociale casse une décision qui avait débouté une salariée enceinte de sa demande en nullité du licenciement. L'employeur avait considéré qu'en omettant de l'informer de son état de grossesse, elle s'était exposée à un risque pour sa santé pouvant engager la responsabilité civile voire pénale de son employeur et ainsi, avait manqué à son obligation de loyauté. Ce raisonnement est censuré : la salariée n'avait **aucune obligation d'informer son employeur de sa grossesse**, et ce, même si elle travaille sur un poste à risque.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LA REFORME DE L'INCAPACITE PERMANENTE ENTRERA EN VIGUEUR LE 1^{ER} NOVEMBRE. Pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025, deux décrets ([ici](#) et [là](#)) et deux arrêtés ([ici](#) et [là](#)) fixent les **modalités de mise en œuvre de la réforme de l'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles**. Ces nouvelles dispositions, qui entreront en vigueur **à compter du 1^{er} novembre prochain**, actent **l'introduction d'un double taux d'incapacité** (professionnelle et fonctionnelle) et **modifient en conséquence les règles de calcul des rentes et capitaux versés aux victimes**.



[En savoir plus](#)



LA MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE

Focus sur un dispositif permettant au salarié de demander une suspension de son contrat de travail pour aller exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise.

LA TO DO LIST

Champ d'application	Le salarié peut bénéficier de la mobilité volontaire sécurisée s'il a une ancienneté minimale de 2 ans , consécutifs ou non et s'il travaille dans une entreprise ou un groupe d'au moins 300 salariés .
Statut du salarié	Le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est suspendu pendant la mobilité : le paiement du salaire ainsi que l'exécution du travail dans l'entreprise cessent temporairement. Le salarié reste toutefois tenu d'une obligation de loyauté envers son entreprise d'origine. Pendant la suspension, le salarié n'acquiert pas de droits liés à l'ancienneté ou de droits aux congés payés dans son entreprise d'origine. Toutefois, il demeure dans les effectifs de l'entreprise d'origine et est électeur aux élections professionnelles (sans toutefois être éligible).
Procédure	Aucune procédure légale n'est imposée . Toutefois, l'accord de l'employeur est obligatoire . La loi n'impose aucun délai de réponse à l'employeur et ne le contraint pas à motiver son refus (il importe néanmoins qu'il ne soit pas fondé sur un motif discriminatoire). L'employeur peut refuser à deux reprises successives la demande du salarié . Au-delà, la mobilité est de droit. En cas d'accord, la période de mobilité doit faire l'objet d'un avenant au contrat (objet et durée de la période, dates de début et de fin, délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise, conditions d'un retour anticipé du salarié).
Retour du salarié	A son retour dans l'entreprise, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire. Le retour dans l'entreprise peut aussi avoir lieu de façon anticipée, dans les conditions prévues dans l'avenant et avec l'accord de l'employeur.
Non-retour du salarié	Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer l'entreprise d'origine, le contrat de travail avec l'employeur d'origine est rompu . La rupture constitue une démission. Le salarié effectue un préavis si l'avenant le prévoit.